

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Información para Empleadores por parte de la División de Compensación para Trabajadores

¿Qué es una cobertura de seguros de compensación para trabajadores?

Los empleadores en Texas, excepto por entidades públicas, pueden elegir el proporcionar o no cobertura de seguros de compensación para trabajadores a sus empleados. La compensación para trabajadores proporciona a empleados con cobertura la entrega de salarios y beneficios de ingresos si se han lesionado en el trabajo o contraen una enfermedad relacionada con el trabajo. La compensación para trabajadores es regulada por el Departamento de Seguros de Texas, División de Compensación para Trabajadores.

La participación en el sistema de compensación para trabajadores en Texas es voluntaria para la mayoría de los empleadores. Los empleadores que eligen tener cobertura de seguros de compensación para trabajadores pueden:

- comprar una póliza de seguros de compensación para trabajadores a una compañía de seguros privada;
- auto asegurarse, si el empleador cumple con los requisitos de la Ley de Compensación para Trabajadores de Texas y es certificado por la División.
- auto asegurarse mediante el Departamento de Seguros de Texas con un grupo igual o similar al empleador privado; o
- si se trata de una entidad gubernamental, esta puede comprar una póliza de seguros de compensación para trabajadores a una compañía de seguros privada, o auto asegurarse ya sea individualmente o en grupo.

Con algunas excepciones, los seguros de compensación para trabajadores limitan la responsabilidad del empleador para cubrir lesiones relacionadas con el trabajo o muerte que un empleado haya sufrido en el trabajo.

Esta publicación es un resumen y es presentado con motivos informativos solamente. De ninguna manera esta información substituye a los estatutos ni a los reglamentos de la División. Para preguntas sobre los reglamentos de la División por favor comuníquese con nuestro Programa de Asistencia al Consumidor al 1-800-252-7031. CS05-017D(8-07)

Visite la página de Internet de la División para mayor información en:

- información referente a beneficios a los cuales los empleados pueden tener derecho: www.tdi.state.tx.us/wc/information/beneficios.html.
- información referente a los derechos y responsabilidades del empleador: www.tdi.state.tx.us/wc/employer/employers.html.
- información referente a como convertirse en un empleador auto asegurado mediante la División: www.tdi.state.tx.us/wc/si/selfins.html.

EMPLEADORES CON COBERTURA DE SEGUROS DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES

Responsabilidades del Empleador

Un empleador debe reportar la siguiente información a su compañía de seguros dentro de ocho (8) días después de la fecha en que ocurrió la lesión:

- un empleado pierde más de un (1) día de trabajo a causa de una lesión relacionada con el trabajo;
- un empleador tiene conocimiento acerca de una enfermedad relacionada con el trabajo aún si el empleado no ha perdido horas de trabajo; o
- un empleado muere a causa de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

Un empleador puede reportar la lesión o enfermedad a su compañía de seguros por correo postal, fax, teléfono, o transmisión electrónica y debe mantener un récord de la fecha en que cada una de las lesiones fue reportada a su compañía de seguros.

Se le es requerido a un empleador proporcionar una copia del Formulario DWC-1, *Reporte Inicial del Empleador*

Para mayor información, llame al
1-800-252-7031
o en Internet visite
www.tdi.state.tx.us

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Información para Empleadores por parte de la División de Compensación para Trabajadores

Página 2

por *Lesión o Enfermedad (Employer's First Report of Injury or Illness*, por su nombre en inglés) al empleado lesionado a la misma vez en que se reporta la lesión a su compañía de seguros. Un empleador debe también proporcionar una copia del *Aviso de los Derechos y Responsabilidades para los Empleados Lesionados en el Sistema de Compensación para Trabajadores de Texas* al empleado lesionado.

Para ver o imprimir una copia del *Aviso de los Derechos y Responsabilidades para los Empleados Lesionados en el Sistema de Compensación para Trabajadores de Texas*, visite la página de Internet de la División en <http://www.tdi.state.tx.us/wc/employee/workerrights-es.html>.

La compañía de seguros y el empleador pueden acordar que sea la compañía de seguros quien envíe al empleado lesionado una copia del Formulario DWC-1 y una copia de la publicación *Aviso de los Derechos y Responsabilidades para los Empleados Lesionados en el Sistema de Compensación para Trabajadores de Texas* al empleado lesionado. Sin embargo, un empleador puede ser multado hasta un máximo de \$500 por acontecimiento si el empleador o la compañía de seguros no proporcionan esta información.

Declaración de salarios por parte del empleador

[Reglamento 120.4]

Se le es requerido a un empleador reportar el sueldo de un empleado que ha sido lesionado en el trabajo al igual que otros beneficios extrasalariales (por ejemplo, seguro médico, dinero para el pago de uniformes de la compañía, etc.) a la compañía de seguros. De la misma manera, se le es requerido al empleador enviar el Formulario DWC-3, *Declaración de Salario del Empleador*, a la compañía de seguros y al empleado lesionado dentro de 30 días a partir de la fecha en que los beneficios de ingresos empiezan a acumularse (el 8º día de haber perdido trabajo). No es requerido que el empleador envíe una copia de la declaración de salarios a la División al menos que la División lo solicite.

Reporte Suplemental de Lesión

[Reglamento 120.3]

Un empleador debe reportar cualquier cambio en el pago o estado de empleo de un empleado lesionado a la compañía de seguros. El empleador debe enviar el Formulario DWC-

6 (Reporte Suplemental de Lesión) a la compañía de seguros y al empleado lesionado dentro de:

- diez (10) días a partir del final de un período de pago en el cual el pago de un empleado lesionado cambia;
- diez (10) días a partir de la fecha en que un empleado lesionado renuncia o es despedido; y
- tres (3) días a partir de la fecha en que un empleado lesionado regresa a trabajar; y
- tres (3) días a partir de la fecha en que una lesión causa que un empleado pierda días adicionales de trabajo después de haber regresado a trabajar.

Un empleador puede ser multado hasta un máximo de \$500 por acontecimiento si no envía los formularios requeridos, o no los envía a tiempo.

Responsabilidades de Documentación

[De la Sección 409.006, Reglamento 120.1]

Un empleador debe mantener documentación de todas las lesiones, enfermedades, y fatalidades relacionadas con el trabajo. Esta documentación debe guardarse por lo menos cinco (5) años a partir del último día del año en el cual la lesión, enfermedad o fatalidad ocurrió, o por el periodo de tiempo requerido por la Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA, por su nombre y siglas en inglés).

Si estos expedientes no son guardados, un empleador puede ser multado hasta un máximo de \$500 por incidente.

Responsabilidad del empleador para mostrar avisos a los trabajadores

[De las Secciones 409.043, 406.007, 406.034, Reglamentos 110.101, 110.108]

Un aviso por escrito se debe mostrar en el área de trabajo en inglés, español y cualquier otro idioma común para la población de los trabajadores del empleador donde se les comunica a los trabajadores que:

- el empleador cuenta con cobertura de seguros de compensación para trabajadores al igual que el nombre de la compañía de seguros;
- información referente al programa de ombudsman de la Oficina de Asesoría Pública para el Empleado Lesionado (Office of Injured Employee Counsel por su nombre en inglés); y

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Información para Empleadores por parte de la División de Compensación para Trabajadores

Página 3

- el número de la línea telefónica gratuita de la División para reportar condiciones inseguras en el área de trabajo.

Este aviso debe ser puesto en la oficina de personal del empleador (si es que la hay) y en un lugar prominente donde los empleados lo puedan ver regularmente. Este aviso debe ser hecho con las palabras y formato adoptado por la División (Aviso-6). Para obtener el Aviso-6, visite la página de Internet de la División en www.tdi.state.tx.us/forms/form20all.html.

Si este aviso no se muestra en el área de trabajo, el empleador puede ser multado hasta un máximo de \$1000.

Aviso a Nuevos Empleados

[De la Sección 406.034, Reglamento 110.101]

Se le es requerido a un empleador proporcionar aviso por escrito a todos los nuevos empleados tan pronto como son contratados e informarles acerca de su derecho para rechazar cobertura de compensación para trabajadores y retener su derecho común de acción de ley (common law right of action, por su nombre en inglés). Si en cualquier momento la cobertura llegase a terminar y el empleador una vez más obtiene una nueva cobertura de seguros de compensación para trabajadores, el empleador debe proporcionar esta información por escrito a todos los empleados. Para revisar el reglamento y obtener el formato correcto de este aviso, visite la página de Internet de la División en www.tdi.state.tx.us/wc/rules/110.pdf.

La División exhorta al empleador a mantener una copia del aviso proporcionado a cada nuevo empleado. El aviso puede ser firmado y fechado por el empleador y el nuevo empleado.

Si este aviso no se proporciona a cada empleado que es contratado, un empleador puede ser multado hasta un máximo de \$500 por acontecimiento.

Aviso de Cambio de Cobertura

[De la Sección 406.005, Reglamento 110.1]

Un empleador debe proporcionar a todos los empleados aviso por escrito si el empleador solicita que su póliza de seguros de compensación para trabajadores sea cancelada o si la compañía de seguros cancela la póliza. Este aviso debe ser proporcionado a todos los empleados dentro de

15 días a partir de la fecha en que la solicitud de cancelación fue hecha o en la fecha en que el empleador recibe aviso por parte de la compañía de seguros informándole que la póliza será cancelada.

Si este aviso no se proporciona a todos los empleados, el empleador puede ser multado hasta un máximo de \$500 por acontecimiento.

Para mayor información referente a beneficios de compensación para trabajadores, por favor vea las siguientes publicaciones:

- Derechos del Empleador
- Empleadores sin cobertura de compensación para trabajadores